



**André Matos Senos
Matias**

**Administração e Contratação Pública no Instituto de
Emprego e Formação Profissional**



**André Matos Senos
Matias**

**Administração e Contratação Pública no Instituto de
Emprego e Formação Profissional**

Relatório de estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizada sob a orientação científica do Doutor Miguel Lucas Pires, Professor Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

Dedico à minha família por todo o apoio.

o júri

Presidente

Prof. Doutor Gonçalo Alves de Sousa Santinha
Professor Auxiliar, Universidade de Aveiro

Vogais

Prof. Doutor Fernando Licínio Lopes Martins
Professor Auxiliar, Universidade de Coimbra – Faculdade de Direito

Prof. Doutor Luís Miguel Simões Lucas Pires (Orientador)
Professor Auxiliar, Universidade de Aveiro

agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Luís Miguel Simões Lucas Pires e à Professora Maria Cristina Sousa Gomes pela ajuda e orientação durante o estágio.
À minha orientadora no IEFP, Dr. Ana Cristina Fernandes e ao José Rosa pela oportunidade e pela disponibilidade de me ajudarem e explicarem todos os procedimentos.

palavras-chave

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Estágio no IEFP, Gestão, Administração, Contratação pública, Código de Contratação Pública, CCP.

resumo

Este relatório final de estágio destina-se à conclusão do Mestrado em Administração e Gestão Pública e desenvolveu-se com base no estágio curricular no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Aveiro.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional, entidade onde o estágio foi realizado, tende a promover a criação e a qualidade do emprego combatendo desta forma o desemprego. As políticas ativas de emprego, das quais se destaca a formação profissional e os estágios profissionais e os contratos de emprego-inserção são algumas das medidas de apoio à qualificação.

Este estágio focar-se-á nas atividades da contratação pública, passando por todos os passos deste processo de forma a melhor a entender como este processo é realizado..

keywords

Internship at IEFP, management, administration, public contracting, IEFP, public procurement, CCP.

abstract

This final internship report is intended for the completion of the Master in Gestão e Administração Pública and is developed based on the curricular internship at the Instituto de Emprego e Formação Profissional de Aveiro.

The Instituto de Emprego e Formação Profissional, the entity where the internship took place, promotes the creation and quality of employment to combat this form of work. As active employment policies, this may include vocational training and professional professionals and insertion employment contracts, some measures to support qualification.

This internship focuses on public procurement activities, going through all the steps of this process in a better way and understanding how this process is carried out.

Índice

1- Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	3
1. A Administração Pública	3
1.1. Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado - PRACE	6
1.2. Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado - PREMAC	7
Capítulo II - Instituto de Emprego e Formação Profissional.....	17
1. Enquadramento Histórico	17
2. IEFP – objetivos, missão e visão	20
Capítulo III – Atividades desenvolvidas no estágio.....	22
1. Contratação Pública.....	22
1.1. Principais mudanças no CCP	23
1.2. Princípios da Contratação Pública.....	23
1.3. Tipos de procedimentos	25
2. Contextualização do estágio	28
3. Descrição das actividades.....	29
4. Reflexão crítica.....	33
Referências Bibliográficas.....	36

Índice de figuras

Figura 1 - Delegações regionais do IEFP

Figura 2 - Organograma do Conselho Diretivo

Índice de tabelas

Tabela 1 - Evolução Global das estruturas na Administração Pública

Tabela 2 - Evolução Global das estruturas na Administração Pública

Tabela 3 - Taxas de redução do número de estruturas, por ministério, no PRACE e PREMAC

1. Introdução

Este relatório de estágio curricular enquadra-se no âmbito do Mestrado de Gestão e Administração Pública da Universidade de Aveiro.

O estágio realiza-se no Instituto de Emprego e Formação Profissional, entre o dia 21 de Outubro de 2019 até ao dia 1 de Junho de 2020, tendo como orientador o Prof. Dr. Luís Miguel Lucas Pires. As atividades realizadas durante o estágio estão a cargo da Gestão e Administração, tendo como coordenadora a Dr. Ana Cristina Fernandes.

O estágio curricular tem como objetivo principal entrar em contacto com a Administração Pública e com o mercado de trabalho. O tema escolhido – Contratação Pública - é de grande importância no contexto deste Mestrado – Administração e Gestão Pública, permitindo o desenvolvimento e a capacidade de análise assim como a compreensão da atualidade da Administração Pública.

A opção de estágio deveu-se ao meu interesse em obter experiência profissional na área de Gestão, numa Instituição Pública e ao mesmo tempo conciliar a parte teórica do mestrado com a prática, num contexto de trabalho.

Atualmente, considero vital esta experiência, visto que é no estágio que o aluno entra no mercado de trabalho, permitindo-lhe adquirir know-how, assim como estabelecer pontes entre a teoria e a prática. Comprometido em desenvolver boas práticas, esta experiência abre a possibilidade de estabelecer um primeiro contato com a vida profissional, ajudando-me a crescer pessoalmente e profissionalmente.

Durante este período, desenvolverei a minha atividade na área de Gestão e Administração, passando por todas as áreas envolvidas no processo de contratação e aquisição de bens, sendo essas as atividades propostas pela Instituição.

Procurarei atingir alguns objectivos pessoais, tais como: contactar com o mundo laboral, numa altura em que a exigência e a competitividade são cada vez maiores, adquirir contacto com a Gestão e Administração Pública nas áreas segundo as directrizes da Instituição e, ao mesmo tempo, estabelecer pontes entre os conhecimentos teóricos e a realidade prática.

Este relatório está dividido em três partes: no primeiro capítulo apresentarei uma abordagem teórica, com um enquadramento da Administração Pública e os vários programas de reestruturação; no segundo capítulo, um enquadramento na Instituição,

com foco na missão, visão e objectivos, bem como na sua evolução; no terceiro capítulo as atividades desenvolvidas durante o estágio, com uma reflexão crítica do trabalho desenvolvido.

O relatório final de estágio vai descrever todas as atividades realizadas, conhecimento apreendido, bem como os desafios encontrados.

Capítulo I - Enquadramento teórico

1. A Administração Pública

A Administração Pública em Portugal sofreu mudanças estruturais, desde o fim do Estado Novo. Desde grandes reformas a alterações à administração tradicional até a mudanças governamentais e funções administrativas.

De acordo com a Constituição da República, o governo é um dos quatro órgãos de soberania que chefia a administração pública, porém, para compreender a estrutura deste órgão administrativo supremo é necessário examinar a administração tradicional em Portugal.

O Estado português teve uma relevância económica e social durante o século XX. Foi durante o período de democratização que esta tendência foi fortalecida. Assim, vê-se um reforço do Estado na economia como elemento impulsionador, também se pode constatar que o Estado assumiu compromissos sociais com o objetivo de dar maior cobertura nas áreas da segurança social, educação e saúde, estes compromissos são a origem do aumento do peso do Estado.

A Administração Pública em Portugal estrutura-se em vários níveis, segundo o relatório da (DGAEP,2013):

- Administração Direta do Estado, que integra todos os órgãos serviços e agentes integrados no Estado, podendo corresponder a serviços centrais, de âmbito nacional e a serviços de representação externa do Estado;

De acordo com Freitas do Amaral, as principais características do Estado e da Administração Direta são:

- Unidade
- Carácter originário
- Territorialidade
- Multiplicidade de atribuições
- Pluralismo de órgão e serviços
- Organização em ministérios
- Personalidade jurídica una

- Instrumentalidade
- Estrutura hierárquica
- Supracia

Este esquema tem, segundo Freitas do Amaral (2015), o mérito de ser um exercício didático, que nos vai fornecer uma visão ampla e geral das atribuições do Estado moderno. Para cumprir as atribuições que lhe são conferidas pela Constituição, o Estado carece de Órgãos da administração direta central, para a tomada de decisões. Compreendemos que a Administração Pública é uma realidade vasta e complexa, e que as várias atribuições do Estado justificam a extensão da Administração.

- Administração Indireta do Estado, que integra as entidades públicas, distintas do Estado, dotadas de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira; Ainda segundo Freitas do Amaral (2015), o Governo não só dirige a Administração Direta do Estado como superintende na Administração Indireta, rege portanto toda a máquina administrativa do País. O que está em causa, na Administração Indireta do Estado, é a prossecução de fins ou atribuições do Estado, que pode ser feita através de outras pessoas coletivas distintas do Estado. No direito português, há várias entidades ou organismos que pertencem à Administração Indireta nomeadamente Institutos Públicos e Empresas Públicas.

- Administração Autónoma que integra todas as entidades cujos interesses vem dos seus colaboradores tendo independência na sua orientação e atividade. Neste nível inclui-se a administração regional, administração local e associações públicas. (DGAEP, 2013:51)

"Administração autónoma é aquela que prossegue interesses públicos próprios das pessoas que a constituem e por isso se dirige a si mesma, definindo com independência a orientação das suas atividades, sem sujeição a hierarquia ou a superintendência do Governo." (Freitas do Amaral, 2015:360). Podemos ainda encontrar dentro da Administração Autónoma, vários tipos de entidades, tais como:

Associações Públicas;

Autarquias Locais;

Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Este tipo de organização da Administração é algo único na União Europeia, partilhando algumas semelhanças com a administração pública da Roménia, que também é composta por uma administração central e local, sendo a primeira composta por

ministérios e autoridades administrativas autónomas a cargo do governo, a administração local é organizada com autonomia local e descentralização dos serviços públicos. As instituições municipais que constituem o poder local são lideradas por autarcas eleitos pelo voto dos cidadãos.

A administração da Estónia, Eslovénia, República Checa e Letónia também apresentam apenas dois níveis de governo, o central e o local, tal como Portugal, segundo o Relatório da DGEAP (2013:52).

Há uma tendência nas administrações europeias para se estruturarem em três níveis: central, regional e local, como tal, alguns estados membros da União Europeia têm este nível de descentralização, como por exemplo, a Dinamarca onde está implementado o estado central, as autoridades regionais e as autoridades locais, a Finlândia, onde a administração local é responsável pela prestação de serviços públicos básicos aos cidadãos, tais como a saúde, educação e assistência social, da Lituânia, Hungria, Bulgária, Itália e Suécia, onde o setor público está dividido em três níveis: o nacional, regional e local em que cada uma tem as suas próprias eleições, o direito de cobrar impostos e as suas próprias responsabilidades, segundo o mesmo relatório (2013:52). Apresentamos também o exemplo da Espanha, como um Estado descentralizado composto por três administrações públicas: a Administração Geral do Estado, que assegura a gestão em todo o território nacional, dos serviços e funções que são consideradas essenciais para a própria existência da comunidade nacional, as Comunidades Autónomas que têm o direito de adotar a sua própria legislação para aplicação dos princípios estabelecidos a nível central e por último, os Governos Locais onde estão compreendidas as entidades territoriais como governos provinciais, municipais e de ilhas bem como órgãos não territoriais.

O caso da Alemanha mostra alguns pontos em comum, como uma República Federal, que corresponde a uma confederação de Estados subnacionais com um governo federal, estes Estados têm direitos de soberania e responsabilidade concedidos pela lei básica alemã. Ambas as partes complementam-se, possuindo estruturas e autonomia próprias. Assim, é evidente que existem três níveis principais na estrutura da administração pública da Alemanha, a Administração Federal, Administração dos Estados e a Administração das Autoridades Locais, segundo o DGAEP, (2013:52,53).

O caso da França pode ser considerado atípico na sua configuração, visto que é composta por três níveis, a Função Pública do Estado, onde estão englobados os serviços centrais dos ministérios, os serviços regionais e departamentais do Estado e os

estabelecimentos públicos do Estado; a Função Pública Territorial, que visa municípios, departamentos e regiões e por último, a Função Pública Hospitalar, que é vista como um nível de Administração com autonomia e regras próprias.

No Reino Unido o sector público é constituído pelo governo central, governo local e corporações públicas. O governo central inclui todos os órgãos administrativos do governo, agências centrais e outros órgãos públicos. O governo local inclui todas as unidades orgânicas do governo com missões locais, as corporações são empresas ou organizações que são controladas pelo governo.

Apresentámos em cima a organização de algumas estruturas da Administração Pública em vários países, para reforçarmos a singularidade da organização da Administração Pública portuguesa, que apresenta apenas dois níveis de Administração: o central e o local, com a exceção dos casos das regiões Autónomas.

1.1. Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado - PRACE

Da resolução do Conselho de Ministros nº.124/2005, identifica-se o objetivo de melhorar a ligação entre a Administração Pública, o cidadão e o desenvolvimento económico.

Este programa tem o objetivo de promover a reorganização da administração central de forma a estimular economias de gastos e ganhos; de qualidade dos serviços públicos; de eficiência pela simplificação e racionalização de estruturas.

Com este programa, a modernização da Administração Pública, tem como pilar: a melhoria da qualidade do serviço a prestar aos cidadãos, por via da descentralização, desconcentração a fusão ou extinção de serviços, reduzindo assim o volume da despesa pública para o qual a Administração Pública tem estado sobredimensionada, gerando demasiada burocracia, dificultando a interação com os cidadãos, empresas e a comunidade.

Assim, dá-se uma reestruturação da Administração Pública, tendo em vista uma racionalização das suas estruturas centrais e promovendo a descentralização de funções, modernização e automatização dos processos.

Apresentamos os seguintes princípios do programa:

- Avaliação das atividades desenvolvidas pela administração central com vista a determinação das que devem manter-se, extinguir-se ou serem transferidas para outras entidades públicas ou privadas;
 - Desconcentração de funções para níveis regionais e locais, permitindo que as decisões sejam tomadas o mais próximo possível do seu público-alvo;
 - Descentralização de funções para a administração local, nomeadamente a administração prestadora de serviços, com o foco no sector da educação e saúde, concedendo a administração local as funções de planeamento, orçamento global e de fiscalização, auditoria e controlo;
 - Diminuição das estruturas administrativas, com a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e empresas;
 - Simplificação, racionalização e reestruturação de procedimentos administrativos.
- (DR, 2005:40502/40540)

Do relatório final elaborado pela Comissão Técnica, concluiu-se que os objetivos foram atingidos, contudo verificou-se que alguns dos objetivos não foram alcançados pela resistência de diversa ordem.

1.2. Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado - PREMAC

O Governo atual, viu a urgência de reduzir os custos do estado e de procurar o melhoramento de processos, criando assim este programa, com o propósito de “eliminar as estruturas sobrepostas na estrutura do Estado, reduzindo o número de organismos e entidades, mantendo a qualidade na prestação do serviço público”, (DGAEP, 2013).

Com este programa, iniciou-se uma nova fase da reforma da Administração Pública, com o propósito de a tornar mais eficiente na utilização dos recursos públicos, conseguindo assim ir de encontro com o objetivo de redução da despesa pública. Este programa visa a modernização e otimização da Administração Pública. É assim vital reconsiderar e reorganizar a estrutura do Estado, para dar uma resposta mais rápida eliminando redundâncias e custos de funcionamento, (DR,2012).

Como tal decorre a reorganização interna da Direção-Geral da Administração Local, que é o organismo da administração direta do Estado. Este organismo é responsável pela

concepção, coordenação e execução de medidas de apoio à administração local e ao reforço da cooperação entre esta e a administração central.

A DGAL, tem por missão a concepção, estudo, coordenação e execução de medidas de apoio à administração local e ao reforço da cooperação entre esta e a administração central, tendo como atribuições:

- Assegurar os meios e os instrumentos necessários ao apoio e à cooperação técnica e financeira entre a administração central e a administração local autárquica;
- Acompanhar o processo de descentralização de competências para as autarquias locais;
- Estabelecer critérios, em colaboração com os organismos competentes, relativos às transferências financeiras para as autarquias locais e respetivas associações, as áreas metropolitanas, bem como sistematizar o respetivo processamento.

Com estes dois programas implementados pelo Governo, é evidente uma evolução global das estruturas da Administração Pública, comparando com o período pré-PRACE até ao pós-PREMAC, sendo evidente um decréscimo de estruturas de 50% sendo esta diminuição mais acentuada durante a implementação do PREMAC, com 36,7%.

Porém, durante a aplicação do PREMAC, não se verificou nenhuma redução no número de direções-gerais, tendo este plano, contudo, eliminado algumas direções-gerais dos ministérios, verificou-se ao mesmo tempo, a criação de outras estruturas de configuração jurídica equivalente, o que fez com que este impacto fosse nulo. Com a PRACE, esta situação muda, visto que as direções-gerais sofreram um corte de 33%.

Contudo com estes dois programas vê-se uma variação de estruturas ao longo do seu tempo de implementação, a nível da administração central, obtendo uma redução de quase 40%, segundo podemos observar no Relatório do DGEAP (2013:57), ao analisarmos as tabelas em baixo (tabelas 1 e 2).

Verifica-se também pela análise das mesmas tabelas, que na administração periférica do Estado, houve uma redução das estruturas em 69%, esta redução significativa vem do facto de haver quase um corte de 50% das estruturas da administração direta.

Também ao nível da administração indireta, há um foco para os institutos públicos que foram reduzidos em 42%, à responsabilidade destes dois programas. Houve uma redução de 100% dos “Outros Organismos” da administração indireta do Estado, este corte consiste em três estruturas, sendo estas a Autoridade da Segurança da Ponte 25

de abril, o Centro Português de Fotografia e a Escola de Pesca e da Marinha do Comércio.

Por fim, ao observar as duas tabelas em baixo (tabela 1 e 2) conclui-se que houve cortes acima de 50% para Órgãos Consultivos e Outras Estruturas.

Estruturas Administrativas				Pré-PRACE	Pós-PRACE	Pós-PRMAC	
Administração Direta do Estado	Central	Secretarias-Gerais	Total	16	15	11	
			Variação	-1	-4		
				-6,3%	-26,7%		
				-5			
				-31,3%			
		Direções-Gerais	Total	57	38	38	
			Variação	-19	0		
				-33,3%	0,0%		
				-19			
				-33,3%			
		Outros	Total	60	48	32	
			Variação	-12	-16		
				-20,0%	-33,3%		
				-28			
				-46,7%			
		Total			133	101	81
		Variação			-32	-20	
					-24,1%	-19,8%	
					-52		
					-39,1%		
	Periférica		Total	55	43	14	
			Variação	-12	-29		
				-21,8%	-67,4%		
				-38			
				-69,1%			
		Total			188	144	95
		Variação			-44	-49	
-23,4%					-34,0%		
-93							
-49,5%							

Tabela 1 – Evolução Global das estruturas na AP (administração Pública) – (adaptado de DGAEP:58)

Estruturas Administrativas			Pré-PRACE	Pós-PRACE	Pós-PRMAC
Administração Indireta do Estado	Institutos Públicos	Total	95	72	55
		Variação		-23	-17
				-24,2%	-23,6%
				-40	
				-42,1%	
	Outros	Total	3	0	0
		Variação		-3	0
				-100,0%	-
				-3	
				-100,0%	
	Total		98	72	55
	Variação		-26	-17	
			-26,5%	-23,6%	
			-43		
			-43,9%		
Entidades Administrativas Independentes		Total	8	8	8
		Variação		0	0
				0,0%	0,0%
				0	
				0,0%	
Órgãos Consultivos		Total	53	35	25
		Variação		-18	-10
				-34,0%	-28,6%
				-28	
				-52,8%	
Outras Estruturas		Total	97	95	41
		Variação		-2	-54
				-2,1%	-56,8%
				-56	
				-57,7%	
Total			444	354	224
Variação				-90	-130
				-20,3%	-36,7%
				-220	
				-49,6%	

Tabela 2 - Evolução Global das estruturas na AP (administração Pública), continuação – (adaptado de DGAEP:59)

Com estes dois programas deparamo-nos com uma redução em todos os ministérios, visando o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social e o Ministério da Economia e do Emprego com uma taxa de redução de 63,50% e 49,20% respetivamente.

Ministério	PRACE	PREMAC	Global
Ministério da Administração Interna	3,50%	75,00%	75,90%
Ministério da Solidariedade e da Segurança Social	26,90%	50,00%	63,50%
Ministério da Educação e Ciência	12,50%	51,40%	57,50%
Ministério da Saúde	21,20%	38,50%	51,50%
Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território	13,30%	42,30%	50,00%
Ministério da Economia e do Emprego	20,30%	36,20%	49,20%
Presidência do Conselho de Ministros	30,00%	22,50%	45,70%
Ministério da Justiça	21,70%	22,20%	39,10%
Ministério das Finanças	8,00%	26,10%	32,00%
Ministério da Defesa Nacional	11,80%	6,70%	17,70%
Ministério dos Negócios Estrangeiros	11,50%	4,30%	15,40%
Global	20,30%	36,70%	49,60%

Tabela 3 - Taxas de redução do número de estruturas, por ministério, no PRACE e PREMAC (adaptado de DGAEP:61)

Estas reduções têm em vista a reorganização do Estado de forma a trazer uma melhor resposta ao seu público-alvo, eliminando redundâncias e reduzindo os seus custos de funcionamento com uma melhor utilização dos seus recursos humanos.

1.3 Impacto no Instituto de Emprego e Formação Profissional

Com o Decreto-Lei nº143/2012 de 11 de julho, procedeu-se à reestruturação do Instituto do Emprego e da Formação Profissional transitando do antigo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para o Ministério da Economia e do Emprego. Esta reforma teve como objetivo repensar e reorganizar a estrutura de vários institutos ao nível da Administração indireta do Estado de forma a trazer maior coesão em todos os seus procedimentos maximizando a sua eficácia com uma melhor gestão de recursos.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional fica, ao abrigo da administração indireta do Estado, uma instituição de regime especial, com autonomia administrativa, financeira e património próprio dispondo de receitas provenientes do Orçamento do Estado e da Segurança Social que são destinadas a políticas de emprego e formação profissional, bem como receitas e subsídios provenientes de fundos comunitários, receitas de aplicações financeiras e prestações de serviço, venda de bens e outras que lhe sejam atribuídas contratualmente.

1.3.1 Órgãos

O Instituto divide-se em quatro órgãos.

Conselho de Administração

Devido a sua missão social, o IEFP, mantém uma gestão tripartida do seu conselho de administração com parceiros sociais, bem como membros da administração pública, sendo este conselho administrativo composto por:

- Oito representantes da Administração Pública;
- Quatro representantes das confederações sindicais;
- Quatro representantes das confederações empresariais.

Sendo os representantes da Administração Pública compostos por:

- Membros do conselho diretivo;
- Um representante da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I. P.;
- Um representante do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública;
- Um representante do membro do Governo responsável pela área da Educação e da Ciência;
- Um representante do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade e da Segurança Social.

Os restantes membros do conselho administrativo são selecionados pelos parceiros sociais, neste caso as confederações sindicais e empresariais.

Este Conselho de Administração, tem como funções:

- Aprovar os planos plurianuais de atividade, tendo em conta a política nacional de emprego e os programas de desenvolvimento regional e sectorial;
- Aprovar o plano de atividades e o orçamento relativos ao ano seguinte;
- Aprovar o relatório e as contas anuais;
- Pronunciar-se sobre a definição da estrutura dos serviços, os projetos da sua organização e funcionamento, bem como propor a composição dos conselhos consultivos regionais;
- Acompanhar a atividade do IEFP, I. P., podendo formular as propostas, as sugestões ou as recomendações que entenda convenientes, e pedir esclarecimentos ao conselho diretivo e ao fiscal único.

Conselho Diretivo

O Conselho Diretivo é composto por:

- Um presidente;
- Um vice-presidente;
- Dois vogais.

Tendo como competências, dirigir e orientar os serviços do IEFP, delegando os seus colaboradores e dirigentes de acordo com a lei e com as orientações do governo.

Fiscal Único

O fiscal único é o órgão responsável pelo controlo da legalidade, regulação e boa gestão financeira e patrimonial do Instituto.

Conselhos Consultivos Regionais

Estes conselhos são órgãos que estão presentes em cada delegação regional, trabalhando com cada delegação em consulta em matéria de emprego.

Os Conselhos Consultivos Regionais são compostos por:

- Delegado regional, presidindo o conselho;
- Representantes da comissão de coordenação e desenvolvimento regional respectivo e das associações sindicais e empresariais;

Estes membros são designados através de despacho do Governo, dependendo de uma proposta do conselho de administração, que após indicar as associações tendo em conta as especificações de cada região, garantindo assim que todas as associações sindicais e empresariais da região estejam representadas de forma equitativa.

Cada Conselho Consultivo Regional tem como funções:

- Emitir parecer sobre o plano anual de atividades da delegação regional;
- Emitir parecer sobre orçamentos, relatórios e contas regionais;
- Acompanhar a atividade da delegação regional, emitindo parecer sobre a estrutura dos seus serviços, formulando propostas, bem como recomendações ao delegado regional.

1.3.2 Organização Interna

A nível da sua organização interna, quer a nível de serviços centrais, quer a nível de serviços regionais, foram feitas varias mudanças que visam uma melhor gestão de recursos de forma a obter ganhos de eficácia e eficiência, tendo a sede em Lisboa, possuindo porem serviços desconcentrados por todo o país. Assim, o IEFP divide-se nas seguintes áreas territoriais:

- A Delegação Regional do Norte
- A Delegação Regional do Centro
- A Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo
- A Delegação Regional do Alentejo
- A Delegação Regional do Algarve



Fig. 1 Delegações IEFP (adaptado do site do IEFP)

Com os Serviços Centrais situados em Lisboa, divididos por departamentos operacionais e de suporte, sendo estes separados por diferentes áreas ou gabinetes especializados.

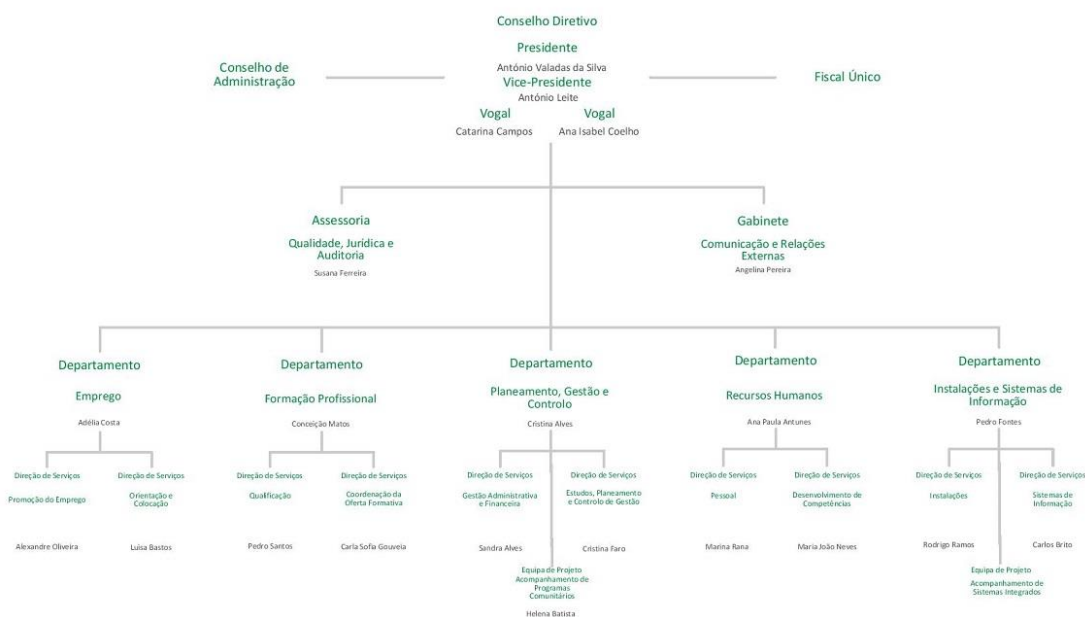


Fig.2 Organograma do Conselho Diretivo (adaptado do IEFPP)

As duas unidades operacionais são a do Emprego e de Formação.

A área do Emprego, com o Departamento do Emprego, Direção de Serviços de Promoção do Emprego e Direção de Serviços de Orientação e Colocação.

A área de Formação está separada tendo os seus próprios departamentos e direções, com o Departamento de Formação Profissional, Direção de Serviços de Qualificação e a Direção de Serviços de Coordenação da Oferta Formativa.

As unidades orgânicas de suporte dividem-se em três áreas, segundo a Portaria nº. 319/2012, de 12 de outubro no seu artigo 2º.

- A área do planeamento, gestão e controlo com o Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo, a Direção de Serviços de Gestão Administrativa e Financeira e a Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão;

- A área de recursos humanos, Departamento de Recursos Humanos, Direção de Serviços de Pessoal e Direção de Serviços de Desenvolvimento de Competências;
- E a área das instalações e sistemas de informação, igualmente dividida por um Departamento de Instalações e Sistemas de Informação, Direção de Serviços de Instalações e Direção de Serviços de Sistemas de Informação, (Portaria nº. 319/2012).

Capítulo II - Instituto de Emprego e Formação Profissional

1. Enquadramento Histórico

Num mundo cada vez mais globalizado, assistimos a uma crescente componente competitiva, daí as empresas terem necessidade de obter índices de produtividade cada vez maiores. Estes são hoje em dia, os objectivos de qualquer organização que podem ser alcançados com a valorização, gestão e manutenção dos recursos humanos, adequando-os às necessidades atuais e futuras.

Face ao grande desemprego existente em Portugal nos anos trinta do século passado, foram criados pelo Decreto n.º 21 699 de 19 de Dezembro de 1932, o Comissariado de Desemprego e o Fundo de Desemprego da dependência do Ministério das Obras Públicas e Comunicações. Mais tarde estes dois Organismos passaram para a tutela do Ministério das Corporações e Presidência Social.

Em 1962, face à urgente necessidade de qualificação e requalificação profissional são criados o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FMDO) através do Decreto-Lei n.º 44 506 de 10 de Agosto e o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA) na dependência da Direção Geral do Trabalho e Corporações, para atribuir subsídios de desemprego aos afetados até conseguirem reintegrar-se no mercado de trabalho. (IEFP, 2019)

O Instituto de Emprego e Formação Profissional iniciou as suas atividades em 1962, numa altura em que o desemprego era alarmante devido à industrialização e atualização dos processos, afetando assim grande parte dos portugueses que não tinham habilitações.

Com esta nova realidade de mercado de trabalho, houve necessidade de dar nova formação a uma vasta população operária, para conseguirem ser admitidos nas novas indústrias.

O Instituto de Formação Profissional Acelerada organizou centros nacionais e regionais de formação, focando-se mais na parte prática de forma a garantir a qualificação rápida dos trabalhadores, desenvolvendo a qualidade e aptidão para a tarefa.

Em 1965 foi criado o Centro Nacional de Formação de Monitores para preparar colaboradores que iriam estar em serviço nos centros de formação profissional. (IEFP, 2019).

Nestes primeiros Centros de Formação Profissional, é implementado o sistema de Formação Profissional Acelerada, ou Formação Profissional para Adultos, com o objetivo de requalificar e formar trabalhadores num curto espaço de tempo, em indústrias prioritárias, tais como, a construção civil, madeiras, eletricidade e metalomecânica. (Idem, 2019).

Porem, as situações de desemprego involuntário constituíam um grave problema social que as políticas levadas a cabo pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA) ou pelo Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FDMO), por si só, não conseguiam fazer parar a crise e o movimento emigratório. Também era necessário que o trabalhador desempregado se esforçasse na sua nova formação. Assim, houve a necessidade de criar meios adequados para encaminhar os desempregados para os serviços de recuperação ou diretamente para os empregos disponíveis.

É com base neste princípio que se cria, o Serviço Nacional de Emprego, através do Decreto n.º 42731 de 9 de Dezembro de 1965, com o propósito de estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego por forma a combater as alterações sociais da época, visando as políticas migratórias. É também criada nesta altura o Catálogo Nacional das Profissões e os Serviços de Colocação e Orientação Profissional.

Em 1967, é iniciada a expansão da rede de centros com a criação de 6 centros de emprego, existindo já um de formação profissional. A partir deste ano são abertos em média 4 centros por ano, com o período de maior expansão nos anos de 1967-1974 e de 1989-1993, (IEFP,2019).

Esta rede permite uma cobertura de todo o território nacional, conseguindo assim fazer chegar os serviços do IEFP a toda a população. Esta rede de centros apresentou sempre uma maior tendência para a área do emprego, revelando assim a preocupação de reestruturar e formar as pessoas para o mercado de trabalho.

Durante os primeiros anos dos anos setenta, defende-se que as qualificações não podem continuar a obter-se com base nos modelos clássicos de formação, quebrando a visão tradicional de educação, formação e trabalho.

Com esta nova linha de pensamento, a formação já não responde às necessidades e expectativas do mercado de emprego e do individuo, cada vez mais valorizado em termos pessoais e sociais, mas também devido às exigências sociais que procuram cada vez mais competências não técnicas, como a capacidade de: adaptação, compreensão, relacionamento e comunicação.

Em 1974, o Ministério das Corporações e Previdencial Social passa a designar-se Ministério do Trabalho, ficando o Fundo de Desemprego sob sua tutela. É criado o Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego e mantido o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FDMO). São ainda criadas as Secretarias de Estado do Trabalho, do Emprego e da Emigração, (IEFP, 2019).

Na estrutura da Secretaria do Estado do Emprego são criadas duas Direções Gerais, a do Emprego, (DGE) e de Promoção de Emprego (DGPE). Com esta reestruturação, em 1979, através do Decreto -Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro é criado o Instituto do Emprego e Formação Profissional, que vai assumir as competências até aí atribuídas ao Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra, à Direção-Geral do Emprego e à Direção-Geral da Promoção do Emprego.

A Lei Orgânica do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é publicada em 1982, através do Decreto-Lei nº 193/82, de 20 de Maio.

Em 1985 faz-se uma reestruturação no IEFP, garantindo uma melhor coordenação e flexibilidade de forma a garantir a eficiência das tarefas a cumprir. Esta reestruturação visava uma gestão tripartida com representantes da administração pública, sindicatos e empresas, no conselho de administração, comissão de fiscalização e conselhos consultivos, os serviços tornaram-se desconcentrados, dividindo o país em cinco regiões, com a delegação regional do Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. Em cada uma das delegações regionais funcionavam os centros de emprego, centros de formação profissional de gestão direta, centro de reabilitação e os centros de apoio à criação de empresas.

Com o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central iniciou-se uma reforma da administração pública com o objetivo de a tornar mais eficiente e eficaz na utilização dos recursos públicos, focando também a redução da despesa pública.

Atualmente, a rede de Centros do IEFP tem 30 Centros de Emprego e Formação Profissional, vinte e três Centros de Emprego e um Centro de Formação e Reabilitação Profissional empregando no total 300 dirigentes, 2363 técnicos superiores, 28 da área informática, 605 assistentes técnicos e 168 assistentes operacionais.

O Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro tem como Diretor, o Dr. Pedro Carvalho e o Dr. António Marques como Diretor-Adjunto. Este centro opera no distrito tendo que todas as atividades administrativas ser aprovadas pelo Diretor Regional do Centro.

2. IEFPP – objetivos, missão e visão

O IEFPP é criado com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma a permitir ao Instituto uma melhor gestão face as várias regiões.

Tem como objetivos estratégicos:

- O de promover o emprego e a qualidade do emprego, aproximando os serviços dos desempregados e dos empregadores de forma a responder com mais eficiência às necessidades de ambos;
- Focar as políticas ativas de emprego no combate ao desemprego jovem e ao desemprego de longa duração;
- Apoiar e reforçar as competências e da empregabilidade dos cidadãos;
- Promover a sua formação ao longo da vida;
- Promover a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade.

Para promover o emprego e a empregabilidade, intensifica a sua intervenção no mercado de trabalho, através do reforço do ajustamento entre oferta e a procura de emprego, visando minorar o impacto social do desemprego, desta forma promove uma maior captação de ofertas junto das entidades empregadoras, com processos dinâmicos e interativos, toma também medidas que incentivam o acolhimento e integração de pessoas que apresentam dificuldades acrescidas de integração e incentiva e apoia o empreendedorismo e a criação de empresas que criam emprego e contribuam para a economia local, (IEFP, 2019).

Incrementa a qualificação profissional através das ações de formação para pessoas empregadas e desempregadas, reforçando as suas competências, melhorando assim a sua empregabilidade. Reforça a formação profissional para pessoas portadoras de deficiência e incapacidade, dando-lhes competências para o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, e continua também a apostar na formação dos jovens, com a dupla certificação, escolar e profissional, com um contacto com o mundo empresarial muito próximo.

A modernização e o reforço da intervenção do serviço público também é promovida, com o aumento da eficácia no ajustamento entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, incentivando assim a proatividade dos métodos de trabalho.

Tornar o Serviço Público de Emprego mais simples, acessível e dinâmico é uma aposta, dando assim uma maior proximidade aos cidadãos através das plataformas online e dinamizando as condições ideais de empregabilidade, com protocolos entre as entidades nacionais e estrangeiras.

Tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional, combater a exclusão social e promover a modernização do tecido económico e empresarial.

A visão do IEFP consiste:

- No combate ao desemprego através do estudo do mercado de trabalho;
- Visa ser uma referência de excelência na formação dos jovens e adultos, dando-lhes ferramentas para desenvolver a sua formação profissional;
- É uma organização que aposta na formação dos seus colaboradores, garantindo assim a qualidade dos seus serviços.

Capítulo III – Atividades desenvolvidas no estágio

1. Contratação Pública

Em janeiro de 2008 entrou em vigor o Código dos Contratos Públicos (CCP), com o objetivo de simplificar e desburocratizar o processo de contratação pública de forma a ter um impacto menor na despesa pública. O CCP é considerado uma referência na área da atividade contratual da Administração Pública.

Estes processos são regulados por normas de direito administrativo da iniciativa de uma entidade adjudicante, com a escolha de um concorrente e da sua proposta para a celebração de um contrato.

Tais atividades são necessárias de forma a garantir o funcionamento operacional dos serviços e instituições públicas, fazendo aquisições de bens, serviços e obras. Estas representam uma grande parte dos orçamentos das instituições públicas, sendo gasto muito dinheiro público anualmente.

No ano de 2018, o peso dos valores contratuais comunicados ao portal BASE representou 3,45% do PIB.

Como tal é necessário que todos os processos de aquisições estejam de acordo com a lei, de forma a não causarem prejuízos aos serviços e instituições públicas, afetando assim não só o utente bem como a própria Administração Pública e a sua imagem.

O Código dos Contratos Públicos regula duas atividades, a formação e a execução de contratos públicos, assim os contratos podem ser celebrados, estabelecendo as regras dos procedimentos que dão origem a um contrato de forma a identificar os poderes e obrigações de ambas as partes, bem como incumprimentos e modificações dos mesmos.

Portugal tem vindo a viver um processo de mudança desde 2008 nos procedimentos de contratação pública, passando do papel à contratação electrónica. Esta mudança traz vantagens com reduções de custos, maior igualdade em concursos públicos, transparência e desburocratização, criando um sistema em constante atualização nas compras públicas.

1.1. Principais mudanças no CCP

Através do Decreto-lei 18/2008 de 29 de janeiro, o Código dos Contratos Públicos sofre alterações procedimentais na contratação pública. Apoiando-se nas novas tecnologias de informação, cria um facilitismo em todo o processo permitindo a apresentação de documentos, bem como o próprio concurso e contratação sejam feitos digitalmente.

Assim o CCP consegue desmaterializar todo este processo, desde a decisão de contratar até a própria celebração do contrato, fazendo uso dos meios eletrónicos iniciando assim a contratação pública eletrónica.

Um dos factores importantes para esta modernização é o facto de ser obrigatória a utilização de plataformas electrónicas, entrando em vigor no dia 16 de outubro de 2015 com a Lei n.º 96/2015 que, define a utilização destas plataformas de contratação pública, estabelecendo regras e condições que estas devem ter, criando uma fiscalização e sanções no caso de incumprimento da lei.

A contratação pública, por lei, é mais rígida do que a contratação privada, tendo em conta que envolve financiamento público e em alguns casos, internacional, o que faz com que a gestão destes procedimentos seja muito burocrática, envolvendo especificações tais como: o programa de concurso, caderno de encargos, especificações técnicas. Envolvendo também diversas entidades as quais requerem trocas de documentos entres eles, anúncios, peças de procedimento, esclarecimentos, candidaturas, propostas, atas, notificações e comunicações, lista de concorrentes e publicitação dos contratos, estes documentos trazem custos materiais e de arquivo.

Com as plataformas electrónicas de contratação estes custos são reduzidos permitindo às entidades armazenar os documentos e fazer proposta online, acabando com a partilha física de documentos.

É de realçar que esta inovação e modernização são feitas através da implementação da Contratação Pública Eletrónica, obrigando à introdução destes processos nas plataformas eletrónicas.

1.2. Princípios da Contratação Pública

Com o CCP, e com o objetivo de praticar uma melhor gestão nacional bem como melhorar as relações entre o Estado e outras entidades é criado um conjunto de objetivos

e regras para facilitar e melhorar os processos. Princípios como a eficiência, transparência, simplificação, concorrência e inovação visam o Código de forma a promover uma solução rápida e económica, através da contratação eletrónica, colocando Portugal em primeiro plano a nível Europeu.

Na formação e na execução dos contratos públicos devem ser respeitados os princípios gerais decorrentes da Constituição, dos Tratados da União Europeia e do Código do Procedimento Administrativo, em especial os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da imparcialidade, da proporcionalidade, da boa-fé, da tutela da confiança, da sustentabilidade e da responsabilidade, bem como os princípios da concorrência, da publicidade e da transparência, da igualdade de tratamento e da não-discriminação.

As entidades adjudicantes devem assegurar, na formação e na execução dos contratos públicos, que os operadores económicos respeitam as normas aplicáveis em vigor em matéria social, laboral, ambiental e de igualdade de género, decorrentes do direito internacional, europeu, nacional ou regional.

Sem prejuízo da aplicação das garantias de imparcialidade previstas no Código do Procedimento Administrativo, as entidades adjudicantes devem adotar as medidas adequadas para impedir, identificar e resolver eficazmente os conflitos de interesses que surjam na condução dos procedimentos de formação de contratos públicos, de modo a evitar qualquer distorção da concorrência e garantir a igualdade de tratamento dos operadores económicos.

Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que o dirigente ou o trabalhador de uma entidade adjudicante ou de um prestador de serviços que age em nome da entidade adjudicante, que participe na preparação e na condução do procedimento de formação de contrato público ou que possa influenciar os resultados do mesmo, tem direta ou indiretamente um interesse financeiro, económico ou outro interesse pessoal suscetível de comprometer a sua imparcialidade e independência no contexto do referido procedimento.

Indo de encontro a esta linha de pensamento e ao Código do Procedimento Administrativo, nota-se que a transparência e a concorrência são pilares na contratação pública, dando acesso, a todos os procedimentos de forma a serem facilmente procurados por entidades interessadas. Assim qualquer concorrente pode visualizar os concursos de forma igual.

1.3. Tipos de procedimentos

Qualquer entidade que esteja abrangida pelo Código de Contratação Pública, está obrigatoriamente susceptível á concorrência de mercado, adoptando assim um dos vários tipos de procedimentos:

- Ajuste directo;
 - i) Geral
 - ii) Simplificado (artigo nº 128)
- Consulta prévia;
- Concurso público;
 - i) Normal
 - ii) Urgente
- Concurso limitado por prévia qualificação;
- Procedimento de negociação;
- Diálogo concorrencial;
- Parceria para a inovação.

1.3.1 Ajuste direto

O ajuste direto é feito quando a entidade adjudicante faz este processo diretamente com uma entidade a sua escolha existindo dois critérios para a adoção do ajuste direto, critério do valor segundo o Código da Contratação Pública, nos seus artigos 17º a 22º d) e critério de material (artigos 24º a 27º).

Estes são os critérios regra para a adoção do ajuste direto. Contudo, o contrato a celebrar na sequência do ajuste direto fica sujeito a um limite de valor, conforme se discrimina nas alíneas:

- a) Para aquisição ou locação de bens móveis, ou aquisição de serviços: valor inferior a € 20.000 (artigo 20º nº 1);
- b) Para empreitadas de obras públicas: valor inferior a € 30.000 (artigo 19º);
- c) Para outro tipo de contratos: valor inferior a € 50.000 (artigo 21º nº 1).

O ajuste direto simplificado, de acordo com o artigo 128.º do CCP, trata-se de um procedimento de ajuste direto que dispensa quaisquer formalidades procedimentais, consumando-se quando o órgão competente para a decisão de contratar aprova a fatura ou documento equivalente apresentada pela entidade convidada, comprovativa da aquisição. Este procedimento pode ser usado para a formação de contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou de aquisição de serviços, cujo preço contratual não seja superior a € 5.000, ou no caso de empreitadas de obras públicas cujo preço contratual não seja superior a € 10.000 (artigo 128º).

A novidade da revisão do CCP operada pelo Decreto-Lei nº 111-B/2017, de 31 de agosto, é que o ajuste direto no regime simplificado também passa a ser possível para a celebração de contratos de empreitadas de obras públicas.

O prazo de execução do contrato celebrado na sequência deste procedimento não pode ser superior a um ano a contar da data da decisão de adjudicação, não pode ser prorrogado, nem o preço contratual pode ser objeto de qualquer revisão (cfr. artigo 129.º).

1.3.2 Consulta Prévia

A consulta prévia ocorre quando a entidade adjudicante convida pelo menos três entidades a sua escolha para a apresentar uma proposta, negociando os aspectos do contrato. À semelhança do ajuste direto, a consulta prévia pode ser adotada segundo um de dois critérios:

1) Critério do valor (artigos 17º a 22º)

Este é o critério regra para a adoção da consulta prévia. Contudo este, fica sujeito a um valor limite, conforme podemos observar em baixo, segundo a análise do CCP, (artigos, 19º, 20º e 21º):

- Para aquisição ou locação de bens móveis, ou aquisição de serviços: valor inferior a € 75.000 (artigo 20º nº 1);
- Para empreitadas de obras públicas: valor inferior a € 150.000 (artigo 19º);
- Para outro tipo de contratos: valor inferior a € 100.000 (artigo 21º nº 1).

O segundo critério é o:

2) Critérios materiais (artigos 24º a 27º)

Para que seja possível utilizar este critério, o órgão competente para a decisão de contratar tem a necessidade de fundamentar de forma clara e objetiva que a situação em concreto reúne todos os pressupostos previstos em alguma das alíneas dos artigos 24º a 27º.

1.3.3 Concurso Público

Trata-se de um procedimento concorrencial, dado a conhecer através de anúncio publicado no Diário da República, e também no Jornal Oficial da União Europeia quando o valor do contrato a celebrar for superior aos limiares comunitários (artigo nº130 e 131).

Neste procedimento os operadores económicos começam desde logo por apresentar propostas, o que significa que não existe uma fase de avaliação da capacidade técnica e/ou financeira dos concorrentes, isto é, não existe nenhuma fase prévia de qualificação dos concorrentes.

Pode-se adotar o procedimento de concurso público sempre que a entidade adjudicante assim o entender. No entanto, quando o valor do contrato a celebrar for superior aos limiares europeus de contratação pública, o anúncio deve ser obrigatoriamente publicado no Diário da República e no Jornal Oficial da União Europeia (artigos nº19 e 20).

Os limiares europeus para os anos de 2020 e 2021 de acordo com o Regulamento Delegado (EU) 2019/1827, Regulamento Delegado (EU) 2019/1828 e Regulamento Delegado (UE) 2019/1829, são os seguintes:

- € 5.350.000 para contratos de empreitadas de obras públicas;
- € 139.000 para contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou aquisição de serviços quando a entidade adjudicante for o Estado;
- € 214.000 para contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou aquisição de serviços quando a entidade adjudicante for qualquer outra entidade adjudicante diferente do Estado (considerando-se, para este efeito, como sendo a Administração Direta Central).

O concurso público urgente, segundo o artigo 155, é dado a conhecer por anúncio publicado no Diário da República e o prazo de apresentação de propostas é consideravelmente reduzido uma vez é contabilizado em horas, designadamente:

- O mínimo de 24h, para a formação dos contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou aquisição de serviços, desde que o prazo corra integralmente em dias úteis;
- O mínimo de 72 h para a formação dos contratos de empreitadas de obras públicas, desde que o prazo corra integralmente em dias úteis.

Pode-se adotar este tipo de procedimento em caso de urgência na celebração de um contrato de locação ou aquisição de bens móveis, ou de aquisição de serviços de uso corrente, ou de empreitada de obras públicas, desde que observado os requisitos previstos nas alíneas a) e b), do artigo 155.º:

a) O valor do contrato a celebrar seja inferior a:

- € 139.000 para contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou aquisição de serviços quando a entidade adjudicante for o Estado;
- € 214.000 para contratos de aquisição ou locação de bens móveis ou aquisição de serviços quando a entidade adjudicante for qualquer outra entidade adjudicante diferente do Estado;
- € 300.000 para contratos de empreitadas de obras públicas.

b) A modalidade do critério de adjudicação da proposta economicamente mais vantajosa, seja a avaliação do preço ou custo, enquanto único aspeto da execução do contrato a celebrar.

2. Contextualização do estágio

Como todas as Instituições Públicas, o IEFP usa o Código de Contratação Pública para todos os seus procedimentos. Como tal, os procedimentos e contratações têm como base os limites monetários e formalidades de um contrato público. A par disto, o Código de Contratação Pública, no seu artigo n.º 257, considera a celebração de contratos ao abrigo de acordos-quadro, que é um instrumento que estimula a cooperação e as economias de escala que resultam, de um processo de centralização de procedimentos.

No caso do IEFP, Instituição Pública, como está ligado ao Sistema Nacional de Compras Públicas, pode adotar este tipo de procedimento, como forma de reduzir custos e simplificar a aquisição de bens e serviços em todo o Instituto.

Este tipo de procedimento tem vantagens como:

- Serviço mais célere;
- Mais transparente;
- Consulta aos fornecedores através de um Acordo-quadro (AQ);
- Não necessidade de publicação no Diário da República, nem no Jornal Oficial da União Europeia, independentemente do valor, segundo artigo n.º 257 do CCP.

Um aspecto de grande importância, na contratação pública, é o princípio da transparência e concorrência dos procedimentos. Para tal foi criado o Portal Base, disponível no sítio da internet www.base.gov.pt e tem como essência principal, disponibilizar, publicamente toda a informação sobre a execução de contratos públicos sujeitos ao CCP, para que, de uma forma geral, sejam escrutinados pelo público em geral. O IEFP, IP., tem que publicitar neste portal, sempre que há ajuste direto, assim como após a execução do contrato.

Assim aplicando os princípios gerais da contratação pública, de forma sucinta temos:

- a concorrência;
- a transparência;
- a publicidade;
- a igualdade de tratamento;
- e a não discriminação.

As atividades realizadas durante o estágio foram na área de Aprovisionamento, tendo também acompanhado as tarefas nas áreas de Processamento, Tesouraria e Armazém.

3. Descrição das actividades

Durante o estágio exerci tarefas na área de contratação de bens e serviços ficando no gabinete de Aprovisionamento, ajudando nos processos de aquisição de formadores e bens.

O processo de aquisição de formadores tem várias etapas, começando primeiro com:

- A informação de manifestação de necessidade que é feita pela área da Formação;
- Contacto com o formador em questão, sendo feito o convite e solicitação de certidões de não dívidas, seguro e registo criminal;
- O cabimento para o procedimento em questão;

- A informação única de autorização de procedimento de despesa e de adjudicação;
- Efetuada a Ordem de Compra no SIGOFA;
- Notificação de adjudicação ao formador em questão.

Neste tipo de aquisição de serviços, podem apresentar propostas entidades às quais a entidade adjudicante já tenha adjudicado no ano económico em curso e também não há necessidade de publicar no portal dos contratos públicos, conforme podemos encontrar no artigo n.º 465 do CCP.

Quando há necessidade de consulta ao mercado esta tem os seguintes procedimentos:

- até 10 mil euros, apenas pode ser consultada uma entidade;
- a partir de 10 mil euros, devem ser consultadas pelo menos duas entidades.

No entanto, pode haver excepções devidamente fundamentadas, para valores acima dos 10 mil euros, desde que a fundamentação seja suportada por argumentos objetivos, tais como:

- ser único o prestador na zona;
- certificação obrigatória;
- ter tido sucesso em contratos anteriores;
- reduzida taxa de desistência nas ações;
- e boa taxa de empregabilidade.

Ainda segundo o artigo n.º 75 do CCP, são usados fatores que analisam qualificações e experiência do pessoal encarregado da execução do contrato em análise. Também está prevista a indicação do gestor de contrato que, deve constar, na informação única de autorização de procedimentos, de despesa e adjudicação.

Já no que concerne à monitorização dos valores pagos e no cumprimento dos princípios base da contratação pública, deverá ser implementada a boa prática de monitorizar, para haver rotatividade e não ser sempre a mesma entidade. Caso ultrapasse o valor de 60 mil euros, sem IVA, teto máximo em três anos, outras entidades deverão ser consultadas, cumprindo o princípio da transparência, publicidade e igualdade de tratamento.

Já no que diz respeito à aquisição de bens materiais, matérias primas, durante o estágio curricular, só encontrei processos com procedimentos por ajuste direto simplificado. Nestes casos, as aquisições não ultrapassavam os 5 mil euros, e o prazo de execução, deste tipo de contrato não ultrapassa um ano. Também neste caso, ou nos casos similares, a autorização vem do diretor do CEFPA de Aveiro.

Todo o processo se desenrola da seguinte maneira:

- Uma necessidade devidamente fundamentada e autorizada pelo órgão competente;
- Orçamento dado pelo fornecedor;
- Autorização de procedimento, despesa e adjudicação;
- É apresentado um relatório do SIGOFA, onde constam todos os pagamentos ao fornecedor a nível nacional, para se perceber que, nos últimos três anos, o valor não ultrapassou os 20 mil euros, dando cumprimento, como em cima está explicitado, ao artigo n.º 113º do CCP;
- Seguidamente é enviado ao fornecedor a notificação da adjudicação e ordem de compra.

Com estas diretrizes em mente o meu contributo focou-se na criação das Ordens de Compra para os formadores externos, ajudando no desenvolvimento do processo de cada ação/formação. Também ao longo do meu estágio ajudei no processo de arquivo e atualização dos mesmos permitindo assim um histórico físico de cada processo. Como tal tive a oportunidade de acompanhar processos na sua totalidade, desde o primeiro contato com a entidade/formador até a criação do contrato, publicação no portal BASE e fecho do processo.

Para além destas tarefas, ajudei também na contagem de inventário durante o mês de Janeiro, conferindo assim os valores físicos com os que estão no sistema, de forma a abrir o ano de 2020. Fiz também processamento de requisições de material que eram pedidas pelos colaboradores do IEF, dando a entrada das mesmas no sistema, estas requisições são um pedido oficial de material, quer seja para formações ou para uso interno e permitem uma melhor gestão logística, sendo possível ver a qualquer altura a necessidade de novo material.

Dei o meu contributo nas receções de pagamento, estas são o início do processo de pagamento aos formadores externos, este processo começa com a receção do recibo verde que é enviado pelos formadores. Com este recibo é criado um processo com a assiduidade mensal por horas, o tipo de formação, o valor a pagar, é verificada a sua situação de não dívida à Segurança Social e à Autoridade Tributária, sendo finalmente feita a receção no sistema, passando depois para a área de Processamento que verifica novamente todos estes passos e procede ao pagamento.

4. Reflexão crítica

Este estágio teve como objetivo entrar em contato com a Administração Pública, pondo em prática os conhecimentos teóricos que fui adquirindo ao longo da minha Licenciatura e Mestrado, permitindo compreender melhor a realidade da função pública, neste caso, do IEFP, IP. Considero que o trabalho desenvolvido ao longo do estágio foi uma mais-valia não só pessoal mas também para a Instituição, contribuindo para a concretização dos objetivos de final do ano de 2019 e também para o arranque dos processos do ano de 2020.

Fui recebendo diretrizes da Doutora Ana Cristina Fernandes, concretizando sempre as tarefas de forma autónoma, consistindo estas, em ordens de compra, receções de recibos, atualização dos processos bem como ajudando na logística do armazém.

Considero que este estágio, embora interrompido abruptamente pela pandemia, por ordem da DGS, levando ao teletrabalho os seus colaboradores, mostrou-me a grande responsabilidade que cada gestor tem, em cada fase do processo de contratação tendo que obedecer a todos os protocolos estabelecidos de forma criteriosa.

O IEFP, como instituição pública, está abrangido pelo Código de Contratação Pública, obedecendo a princípios como o da legalidade, da prossecução do interesse público, da imparcialidade, da proporcionalidade, da boa-fé, da tutela da confiança, da sustentabilidade e da responsabilidade, bem como os princípios da concorrência, da publicidade e da transparência, da igualdade de tratamento e da não-discriminação, como tal cabe ao gestor garantir estes princípios em cada processo.

Por fim, apercebi-me durante os últimos meses do estágio, que o gestor não só tem responsabilidade institucional, bem como responsabilidade face às entidades que colaboram com o Instituto. Cada processo, embora facilitado pelos sistemas de informação requer um grande conhecimento do CCP bem como de todos os passos de forma a garantir a equidade e transparência.

Como tal, considero que há necessidade da criação de um manual de procedimentos, otimizando assim cada processo, de forma a garantir todos os princípios mas também que seja claro para cada gestor implementar conforme o tipo de serviço, centralizando a informação toda num manual.

Relativamente à Administração Pública, considero que as reformas mais importantes foram o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado (PREMAC) e o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE).

Assim, observa-se uma melhoria na resposta ao público-alvo, eliminando redundâncias e reduzindo os seus custos de funcionamento com uma otimização dos recursos humanos. Observamos ainda alguns problemas persistentes, tais como a burocracia implicada em cada procedimento, que advém da própria lei e da centralização dos mesmos.

Com o Decreto-Lei nº143/2012 de 11 de julho, procedeu-se à reestruturação do Instituto do Emprego e da Formação Profissional transitando do antigo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para o Ministério da Economia e do Emprego. Esta reforma teve como objetivo repensar e reorganizar a estrutura de vários institutos ao nível da Administração indireta do Estado de forma a trazer maior coesão em todos os seus procedimentos maximizando a sua eficácia com uma melhor gestão de recursos.

Também o atual Governo imbuído da necessidade de redução de custos, “eliminou as estruturas sobrepostas na estrutura do Estado, reduzindo o número de organismos e entidades, mantendo a qualidade na prestação do serviço público”, (DGAEP, 2013).

Envolvido na assunção de boas práticas individuais e coletivas, implementadas no Instituto, trabalhei na contratação de formadores externos, processo que apresentei no capítulo anterior. Estas contratações são importantes e vão reforçar as competências e a empregabilidade da população portuguesa desempregada, tendo por base a identificação das profissões em falta e as necessidades empresariais, contribuindo desta forma para a competitividade da economia.

Acompanhei maioritariamente processos de ajuste direto, todos estes seguindo os procedimentos estipulados pelo CCP, que consistem no envio do convite, esclarecimento das peças do procedimento, apresentação de uma proposta, projeto de decisão de adjudicação, adjudicação e finalmente a celebração do contrato. Todos estes passos são implementados por parte dos colaboradores, levando à suspensão de processos até cada passo estar completo.

Pode ver-se uma tendência neste tipo de procedimentos a nível nacional, com os dados de 2018 a mostrarem que o tipo de procedimento a que se recorreu com maior frequência foi o ajuste direto, representando 56,8% do número total de procedimentos, seguindo-se a consulta prévia 21,9%, segundo o relatório anual de 2018 “Contratação Pública em Portugal”.

Em termos de número de contratos, registou-se uma diminuição de 5%, sendo de destacar a diminuição dos ajustes diretos por via da substituição pela consulta prévia.

Por último é de realçar que a contratação por ajustes diretos é mais relevante no caso dos bens e serviços (58,5%) do que nas obras públicas (37,8%). Demonstrando assim que o IEFP segue a tendência nacional, algo que pude ver durante todo o meu estágio.

Referências Bibliográficas

Aldrich, H. (1999). *Organizations Evolving*. London: Sage.

Audretsch, D. (2004). Sustaining Innovation and Growth: Public Policy Support for Entrepreneurship. *Industry & Innovation*, 11 (3), 167-191.

Cabrita, A. (2010). *Criar sucesso em negócios inteligentes*. Vida Económica.

Churchill, N., & Lewis, V. (1983). Growing Concerns: The five stages of small business growth. *Harvard Business Review*, pp. 29-55.

Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. doi: 10.3316/qj0902027

Kawulich, Barbara B. (2005). Participant Observation as a Data Collection Method [81 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2), Art. 43.

Martins, J. (1996). Observação participante: uma abordagem metodológica para a psicologia escolar. *Semina: Ciências Sociais E Humanas*, 17(3), 266-277. doi: 10.5433/1679-0383.1996v17n3p266

Schumpeter, J. A. (2017). *Theory of economic development*. Routledge.

Stinchcombe, A.L. (1965) Social Structure and Organizations. In: March, J.P., Ed., *Handbook of Organizations*, Rand McNally, Chicago, 142-193.

Martins, J. (1996). Observação participante: uma abordagem metodológica para a psicologia escolar. *Semina: Ciências Sociais E Humanas*, 17(3), 266-273. doi: 10.5433/1679-0383.1996v17n3p266

Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014 , relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE Texto relevante para efeitos do EEE OJ L 94, 28.3.2014, p. 65–242

Amaral, D. (2015). *Curso de Direito Administrativo* (4th ed., pp. 245-368). Coimbra: Almedina

Caupers, J. (2013). *Introdução ao Direito Administrativo* (11th ed.). Lisboa: Ancora Editora.

Sousa, M., & Matos, A. (2008). *Direito Administrativo Geral* (3rd ed.). Lisboa: D. Quixote.

Webgrafia

Instituto do Emprego e Formação Profissional. Retrieved from <https://www.iefp.pt/instituicao> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Apoios. Retrieved from <https://www.iefp.pt/apoios> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Emprego. Retrieved from <https://www.iefp.pt/emprego> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Estágios. Retrieved from <https://www.iefp.pt/estagios> consultado em 29 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Formação. Retrieved from <https://www.iefp.pt/ofertas-formacao> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, História. Retrieved from <https://www.iefp.pt/historia> consultado em 21 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Home-IEFP,IP, disponíveis <https://www.iefp.pt/> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Publicações Estatísticas. Retrieved from <https://www.iefp.pt/estatisticas> consultado em 22 de novembro de 2019.

Quadro de Avaliação e Responsabilização de 2019. Retrieved from <https://www.iefp.pt/documents/10181/571124/QUAR+-+2019/58ab7db1-5123-4d8f-817a-321dd82edb1a> consultado em 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Detalhes de Serviço. Retrieved from <https://www.iefp.pt/detalheservico?id=324211> consultado no dia 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Recursos Humanos. Retrieved from <https://www.iefp.pt/recursos-humanos> consultado no dia 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Carta da qualidade. Retrieved from <https://www.iefp.pt/documents/10181/702348/Carta+da+Qualidade+v18+abril.pdf/16929482-f319-4610-93d2-03ba62113ea1> consultado no dia 25 de novembro de 2019.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, Documentos. Retrieved from <https://www.iefp.pt/documents/10181/9350504/PA2019.pdf/710d3674-c78f-4b06-9efa-80480cfe1fd7> consultado no dia 26 de novembro de 2019.

PGDLisboa, Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Retrieved from http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2063&tabela=leis&s_o_miolo= consultado no dia 31 de janeiro de 2020.

Silva, C. B. S. (2018). *MANUAL DE PROCEDIMENTOS CONTRATAÇÃO PÚBLICA DE BENS E SERVIÇOS*. Retrieved from <https://www.eng.uminho.pt/pt/divulgacaoinstitucional/downloads/Documents/Downloads/GAEF/ManualProcedimentosCCP.pdf>

DGAEP, Evolução das Estruturas da Administração Pública. Retrieved from https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/Evolucao_estruturas_AP_Web.pdf consultado no dia 31 de janeiro de 2020

